

# PROSPETTIVA

Fisac  
Gruppo BNL



CGIL  
FISAC

Periodico a cura della FISAC/CGIL del Gruppo BNL – BNP PARIBAS N.10 settembre 2016



Gentili signore e signori, buongiorno

Immaginiamo che il comitato organizzatore del GIRO d'ITALIA (quello ciclistico) decida, inaspettatamente, di abolire questo storico evento.

Immaginiamo poi – per quanto ovvio – di leggere la notizia dalle pagine rosa del famoso quotidiano sportivo che, con incauta franchezza, fornisce dettagli e motivazioni dichiarando, testualmente, tra lo sconcerto degli appassionati e l'entusiastica quanto interessata eccitazione delle testate concorrenti: “...la manifestazione si è rivelata inutile e dispendiosa. Tuttavia se ne conserverà il nome abbinandolo ad una più che ridimensionata corsa rionale per amatori”.

Facile intuire che la vera notizia non sarebbe tanto quella di veder cancellare con un colpo di spugna il popolare appuntamento sportivo annuale ma, piuttosto, la farneticante nonché autolesionistica modalità con la quale il giornale la renderebbe pubblica suscitando addirittura l'interesse, a scopo di studio, dei più rinomati luminari della neuro psichiatria mondiale.

Per tranquillizzare il lettore e spegnere immediatamente ogni velleità di acquisizione delle quote di mercato lasciate libere nel settore editoriale sportivo diciamo subito che questa breve storia non troverà mai riscontro nelle cronache anche se non possiamo garantire, con altrettanta certezza, di riuscire ad arginare la grande sete di conoscenza che anima gli studiosi della branca medica.

Questi ultimi potrebbero, infatti, rivolgere le smaniose attenzioni sul **GIRO d'ITALIA BNL** e, più in particolare, sulle decisioni recentemente assunte dal management e rese note con modalità che, tuttavia, poco si discostano, nella sostanza, dal fantasioso e inverosimile racconto di apertura.

**L'unico elemento di nostra condivisione risiede nella inutilità e nella dispendiosità dell'evento** e, per questi motivi, certamente nessuno manifesterà attacchi di nostalgia a parte i **noti personaggi** in cerca solo di ribalte a fini di visibilità e potere che appaiono, almeno ai colleghi più anziani che ne hanno memoria, come il famoso radiocronista ciclistico Adriano De Zan che usava dire « **Ho fatto malamente il ciclista per essere inattaccabile davanti al microfono. E con quello strumento tra le mani, mi sono divertito un mondo.**»...

Quello che invece deve far riflettere riguarda l'ipocrisia manifestata da chi tenta di coprire la responsabilità dei propri errori facendo credere, attraverso dichiarazioni intenzionalmente inspiegabili e contraddittorie, di adeguarsi, suo malgrado, al nuovo corso decisionale.

All'Editore che ha deciso di avviare l'ennesimo esperimento di ristrutturazione suggeriamo di pensare un po' meno alla revisione del modello di servizio - con tutte le solite puntuali ricadute negative sui lavoratori - perché le soluzioni, a volte, sono molto più vicine di quanto si creda.

*Vi proponiamo l'intervento del Segret.Gen.del coord.BNL-BNP PARIBAS Alfonso Airaghi al Forum della Fisac tenutosi a Roma il 20.09.2016*

## OCCUPAZIONE

In BNL dal 2006 a oggi sono stati fatti sette piani industriali che hanno provocato 5028 uscite di cui:

- 2745 ESODI
  - 2283 PENSIONAMENTI
- e 3484 assunzioni così suddivise:
- 2241 assunzioni full time
  - 260 stabilizzazioni
  - 10 assunzioni di categorie protette
  - 110 tempi determinati
  - 643 entrate da aziende del gruppo BNP (Fortis bank, Personal Finance, Findomestic e altre)

L'obiettivo auspicato di un rapporto entrate/uscite pari a 1 l'abbiamo centrato solo nel 2008. In questi ultimi anni ci abbiamo provato più volte senza riuscirci e, sebbene l'obiettivo resta e la nostra determinazione a conseguirlo è più forte che mai, dubito fortemente che riusciremo a realizzarlo.

Abbiamo espresso più volte la nostra preoccupazione per ciò che rimane di BNL dopo tutte le riorganizzazioni e dopo la cessione di ramo d'azienda del 2014 che ha portato alla nascita del Consorzio.

Una banca sempre più magra: siamo passati da 14.000 dipendenti nel 2010 a 11.000 dipendenti (dati al 31.12.2014).

L'unica categoria di lavoratori che ha visto aumentare il proprio numero, in netta controtendenza col resto, è quella dei dirigenti che, nello stesso periodo, ha visto aumentare il proprio numero da 296 a 241.

Una banca con sempre meno sportelli, quindi, sempre meno radicata sul territorio.



## MICROCLIMA

Il microclima è l'insieme di parametri fisici climatici quali temperatura, umidità velocità dell'aria, che generano la situazione climatica ideale in ufficio; spesso un microclima incongruo è indicato dai colleghi come fonte di disagio.

La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano tenuto conto del luogo di lavoro, del tipo di lavoro e dello sforzo necessario ad eseguirlo.

A titolo esemplificativo il "benessere termico" deve essere contenuto all'interno di questi valori:

| PERIODO | TEMPERATURA ARIA | UMIDITA' RELATIVA | VELOCITA' DELL'ARIA (m/sec) |
|---------|------------------|-------------------|-----------------------------|
| ESTATE  | 23 - 26          | 50% - 60%         | > 0,005 - < 0,20            |
| INVERNO | 18 - 22          | 35% - 45%         | > 0,005 - < 0,15            |

Nei locali confinati l'aria deve essere frequentemente rinnovata e occorre evitare il più possibile che le correnti d'aria colpiscano direttamente i lavoratori addetti a postazioni fisse di lavoro.

Le finestre, le pareti vetrate e gli eventuali lucernai devono essere opportunamente schermati con sistemi di oscuramento che attenuino la luce diurna.

Le attrezzature di lavoro presenti negli uffici non devono produrre eccessi di calore che possano essere oggetto di disturbo per il lavoratore.

In un ambiente confinato sono inoltre individuabili alcuni fattori che influenzano e favoriscono il proliferare di contaminazioni microbiologiche (moquette, tendaggi, tappezzerie).

A seguito di un microclima non corretto possono sorgere problemi di salute come secchezza delle mucose, insorgenza di processi infiammatori alle vie respiratorie, infezioni agli occhi, allergie, etc.

Onde evitare ciò, in ambiente di lavoro viene effettuata la sostituzione dei filtri di areazione e la pulizia dei locali in modo periodico e sistematico.

La qualità dell'aria deriva da fattori ambientali di tipo chimico, fisico e biologico e da fattori connessi alla presenza di persone e alle loro abitudini di vita; le sorgenti di inquinamento indoor possono essere di origine esterna, come gli impianti di trattamento aria, oppure di origine interna e possono essere di difficile identificazione e occasionali piuttosto che continuativi.

Tra i principali inquinanti nei nostri ambienti possiamo trovare composti organici volatili quali : formaldeide, ozono, inquinanti microbiologici, radon.

L'esposizione a queste tipologie di inquinanti può portare ad una serie di patologie quali infezioni da virus e funghi, asma bronchiale, febbre, Legionella, congestione nasale, etc...

Onde mantenere una buona qualità dell'aria indoor, è rilevante il controllo dell'areazione naturale degli spazi confinanti, per permettere un adeguato ricambio d'aria ; in caso ciò non avvenisse si potrebbero verificare la formazione di condensa di vapore acqueo e di colonie batteriche. !

Dal 2012 al 2016 sono state chiuse un centinaio di agenzie, riducendo a 787 le agenzie con sportello di cassa sul territorio nazionale che, sommate ai 190 punti vendita portano a un totale di circa 900 agenzie.

Siamo convinti che il barile sia stato raschiato fino in fondo, ma purtroppo abbiamo buone ragioni per credere che non sia finita qui.

É fuor di dubbio che, dati alla mano, la BNL é una banca con una scarsa redditività.

Gli interventi fatti finora vertono in particolar modo sul contenimento dei costi.

A questo proposito noi riteniamo che, sull'argomento, alcune tematiche siano strategiche:

- É necessario ridurre le consulenze esterne
- É necessario interrompere il ricorso massiccio alle esternalizzazioni, agli appalti di attività bancarie (sulla liceità di alcune, tra l'altro, nutriamo seri dubbi), la parcellizzazione del lavoro porta inevitabilmente a una perdita di professionalità e allo smantellamento della banca. Noi crediamo che si debba pensare seriamente alla possibilità di operazioni di insourcing, o, in subordine di arrestare l'uscita di lavorazioni e di attività della banca.
- É necessario ridurre il numero dei dirigenti e i bonus manageriali
- É necessaria la riduzione del salario discrezionale
- É necessaria la riduzione delle ore di straordinario e del monte residuo della banca delle ore. A questo proposito, nel piano di riorganizzazione del 2012, avendo come obiettivo la coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto avevamo trovato un accordo con la banca per intervenire sull'argomento. Ma diciamo che "l'esperimento" non ha avuto seguito.

I dati che riguardano gli anni che vanno dal 2010 al 2012, sebbene parziali e da aggiornare sono paradigmatici:

- Gli straordinari sono costati 14.100.000 euro (a questi si aggiungano gli straordinari richiesti e non pagati)
- Il costo complessivo del salario variabile e discrezionale nel biennio 2011-2012 ammontava a 75.400.000 euro

## PRESSIONI COMMERCIALI



### *Omaggio a Sara*

Mi chiamo Daniela, e sono una compagna della segreteria della Fisac Cgil di Roma e Lazio.

Mi chiamo Daniela e, qui, oggi sono una donna che a nome delle donne e degli uomini della Fisac vuole rendere omaggio alla memoria di una giovane donna. In questi casi si rischia di dire cose che fanno parte della consueta retorica, se sarà così me ne scuso in anticipo, perché è la retorica che invece vogliamo abbattere per lasciare lo spazio alla costruzione di una vera cultura di rispetto verso il nostro sesso.

Perché al di là delle parole, dei convegni, è vero che la discriminazione sessuale, alla base di ogni violenza fisica e psichica, è ben radicata in Italia e nel mondo e si manifesta in molteplici terribili forme.

Nel nostro Paese c'è ancora molto da fare per dare una vera equità giuridica, etica, sociale, una reale parità dei generi per ottenere il rispetto del corpo, dell'anima e della dignità del nostro sesso. La violenza di genere in Italia rientra a pieno titolo sotto la lente dei diritti umani, come è stato affermato nel giugno scorso in sede ONU.

Per questo l'Italia è stata sollecitata a mettere il problema della violenza sulle donne all'ordine del giorno della politica nazionale e a eliminare gli atteggiamenti stereotipati circa i ruoli e le responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia, nella società, nell'ambiente di lavoro. Si tratta di "raccomandazioni", certo, ad oggi se non erro il governo tace, ma non potrà sottrarsi a lungo. E' storia dei nostri nonni il diritto di un uomo di picchiare una donna, ce ne siamo dimenticati ma la legge che ha abrogato questo diritto è solo degli anni 70. In quegli anni la società italiana era culturalmente in crescita, ma siamo dovuti arrivare al 1996 per far affermare al legislatore che lo stupro è un crimine contro la persona, non contro la morale pubblica. Un "altro ieri" storicamente parlando che ci fa ben capire che la strada è tutta in salita malgrado le raccomandazioni a pioggia.

Si è detto che l'unica rivoluzione riuscita del secolo breve sia stata quella delle donne, ma nascere donna ancora adesso è un ostacolo o un problema.

Ecco perché dobbiamo ringraziare l'impegno di molte donne, qui lo faccio in particolare pensando al coordinamento donne per la battaglia quotidiana contro la mercificazione, contro il femminicidio, ma anche contro ogni discriminazione lavorativa, legislativa, sociale che continua a fare delle donne non l'altra metà del cielo ma la parte più diseguale di una società diseguale per sé. E siccome come diceva Simone de Beauvoir, "la cultura è il più alto dei valori" dedicare la borsa di studio, che abbiamo promosso insieme al dipartimento nazionale Legalità della Fisac Nazionale, alla Federazione lavoratori della conoscenza FLC, alla CGIL Lazio e soprattutto con l'Università Roma tre ( grazie al Preside prof. Scarano e ringrazia tutti ) a Sara Di Pietrantonio, ci è sembrato il modo migliore per rendere omaggio alla sua memoria, e ricordare in suo nome le tante donne vittime di una cultura spregevole che meritano giustizia. Un grazie ai genitori di Sara che oggi sono qui con noi, e un grazie particolare alla mamma, perché la sua forza è la nostra forza, quella che caparbiamente ci continuerà a far fare tutte le battaglie per le donne per gli uomini, perché ogni singola ingiustizia è una sconfitta di tutti.

***Ciao Sara, sarai sempre più di un ricordo.***

### **L'OMICIDIO DELLA MAGLIANA**

***Nella notte tra il 28 2 29 maggio 2016 è stata uccisa e data alle fiamme dall'ex fidanzato, reo confesso, Vincenzo Paduano Sara Di Pietrantonio 22 anni.***

La diminuzione del personale, la continua riportafogliazione del Corporate (un tempo fiore all'occhiello di BNL), ossia la migrazione di molti clienti dal mercato Corporate al mercato retail, la scarsa presenza sul territorio ha creato un combinato disposto che ha generato un sistema di controllo sempre più stringente e l'aumento delle "pressioni commerciali" che – come sappiamo – rappresentano la vera sciagura del settore.

É necessario aprire un ragionamento serrato su:

- Quali prodotti si vendono
- Su come si vendono
- E a chi si vendono

Piuttosto che pensare a quanti se ne vendono.

Le pressioni commerciali rappresentano il verso di una brutta medaglia che ha sul recto i cattivi prodotti che – spesso – i lavoratori sono costretti a vendere.

La correttezza e l'etica professionale devono guidare sia chi é preposto alla vendita e sia chi la sovrintende.

I metodi di pressione usati sono a dir poco discutibili, in alcuni casi deprecabili. Si é arrivati a una degradazione che non rappresenta più un fenomeno sporadico, frutto di qualche mente malata. Essa è ormai diventata un fatto sistemico.

Così non va bene.

Noi crediamo che si debba dare linfa alla Commissione sulle pressioni commerciali.

É necessario che questa commissione lavori a una regolamentazione del fenomeno e produca risultati esigibili e vigili affinché le regole siano rispettate, anche attraverso un sistema sanzionatorio che preveda – per esempio - la sospensione di qualsiasi forma di salario incentivante.

Se questo non sarà possibile la Fisac della BNL si vede costretta a denunciare, anche con nome e cognome, chi si rende responsabile di prevaricazioni nei confronti dei lavoratori.

## CONCLUSIONI

In pochi mesi abbiamo incontrato due volte l'Amministratore delegato e gli abbiamo chiesto discontinuità rispetto al passato.

Discontinuità che si dovrà tradurre in scelte organizzative coraggiose, capaci di interrompere un sistema basato sui poteri forti che, ha caratterizzato la BNL.